Canadian Human Rights Commission

Submission to the Committee on Equality Rights

June 1985

Submission to the Committee on Equality Rights

by the

Canadian Human Rights Commission

June 1985

INTRODUCTION

When the Chief Commissioner appeared before the Sub-committee on Equality Rights in May, 1985, he pointed out that translating the principles of section 15 into everyday practice is not something that can be left wholly to the courts, that Parliament has a duty to anticipate and to ensure that law and the conduct of public business reflect the intent of section 15 in the first place. It is in helping Parliament do this that the Sub-committee on Equality Rights can make a valuable contribution.

Important as is the work of the Sub-committee, it is equally important to realize that its formation was not the first step in the march towards equality, just as its report to Parliament will not signal the end of the process. In a very real sense the work done by other parliamentary committees, especially the Special Committee on the Disabled and the Handicapped and the Special Committee on the Participation of Visible Minorities in Canadian Society, have provided a data base on which decisions concerning the extent to which federal laws conform to section 15 can be made now, without further deliberation. The Commission hopes that the Sub-committee will recognize and use the results of those previous consultations and, when appropriate, make interim recommendations to Parliament.

The Commission also urges the Sub-committee to interpret section 15 in a comprehensive manner and to consider the protection offered by section 15 to be open-ended. Such an interpretation would mean the Sub-committee would give serious attention to the issue of systemic discrimination, discrimination which occurs when apparently neutral policy, procedure or practice is applied equally to all but has an adverse effect on one or more groups or classes of people far greater than on other groups or classes. Such an interpretation would also result in the Sub-committee asserting that discrimination relating to pregnancy or childbirth is discrimination on the grounds of sex, as is made specific in the Canadian Human Rights Act.

For its part, the Commission hopes that its submission will help the Sub-committee in carrying out the very important task of putting into practice the ideals expressed in section 15.

TABLE OF CONTENTS

		Page
INTRODUCTION		1
DISABILITY		
a)	The Immigration Act (provisions that distinguish because of disability)	1
b)	The Canada Elections Act	1
c)	The Department of National Defence (policy to exclude disabled individuals from employment)	2
d)	The Canadian Transport Commission	3
e)	Certain legislated occupational safety standards	4
SEX		
a)	The Public Service Superannuation Act	4
b)	The Department of National Defence (policy on women in combat)	5
c)	The War Veterans Allowance Act and the Civilian War Pension and Allowance Act	7
d)	The Department of National Health and Welfare (policy of paying Family Allowance normally to the female parent)	8
e)	The Unemployment Insurance Act	9
AGE		
a)	The Canadian Human Rights Act (section 9(2) and subsection 14(c))	9
b)	Discriminatory features of Acts establishing superannuation or pension funds or plans	10
NATIONAL/ETHNIC ORIGIN		
a)	The Public Service Employment Act (section 16(3))	13
MARITAL AND FAMILY STATUS		
a)	The Income Tax Act (subsection 109(1)(a))	13
b)	The Old Age Secirity Act (Spouses Allowance Program) (section 17.1)	14

		Page
c)	Discriminatory features of Acts establishing superannuation or pension funds or plans	14
d)	The Immigration Act	17
e)	The Prairie Grain Advance Payment Act	17
f)	The Department of National Defence (policy on common-law unions)	17

RELIGION

a)	The Customs Act	18

SEXUAL ORIENTATION

a)	The Canadian Armed Forces (policy to exclude homosexuals from employment) and the Royal Canadian Mounted Police (proposed policy to exclude homosexuals from employment)	18

GENERAL

a)	The Canadian Human Rights Act (section 2)	19

RECOMMENDED CHANGES TO FEDERAL LAWS, REGULATIONS, POLICIES OR PRACTICES

1) DISABILITY

a) The Immigration Act (provisions that distinguish because of disability)

The Commission members share a strong conviction that Canada's immigration policy must not be too myopic in its approach, too eager to see the disability and not the abilities of a potential immigrant. The Commission believes that Canada's immigration policy must be based on generosity, compassion and the recognition that so-called disabled individuals can bring a wealth of knowledge, experience and exceptional ability with them. The Commission therefore recommends that the Canada Employment and Immigration Commission be instructed to review the Immigration Act to determine which provisions differentiate on the basis of disability and to establish before the Sub-committee if such distinctions can be considered bona fide.

b) The Canada Elections Act

The Commission agrees with the Chief Electoral Officer's recommendation that individuals who are involuntarily confined to institutions because of mental disability be allowed to vote. Further, the Commission believes that this is an issue with which Parliament can deal immediately and does not require the further attention of the Sub-committee. The Commission proposes that the Sub-committee recommend that the offending provision of the Canada Elections Act be repealed with the caveat that care may have to be exercised to avoid the possibility of intimidation or coercion of individuals confined to institutions who are included on the lists of electors.

c) The Department of National Defence (policy to exclude disabled individuals from employment)

The Department of National Defence often excludes disabled individuals from the Forces because of a requirement that all members be capable of fulfilling operational commitments and because the nature of its hierarchic structure demands that each recruit have the potential to progress through the ranks. The Department purports that these requirements are bona fide.

The Commission has considerable experience in dealing with the concept of a bona fide occupational requirement and would like here to summarize certain principles which are applied in determining whether a practice is bona fide under the Canadian Human Rights Act and which the Commission feels the Sub-committee should apply to its deliberations. These principles are:

- any remedial legislation enacted for the benefit of the public should be given a broad and liberal interpretation and exceptions to its general rule should be construed narrowly;

- stereotyped assumptions about people are not acceptable. Differentiation on the basis of a prohibited ground, however, can be applied in certain limited situations where such differentiation rests on an objective basis generally shown by scientific or empirical data; and

- employers have a duty to avoid any discriminatory effect of a practice on an individual if they can reasonably do so in the circumstances.

The Commission has had, over the years, a chance to examine how the Forces has applied its policy. The Commission has seen individuals with overbites refused entry into the service because of the claims such an individual might make on the Forces' dental plan.

The Commission has seen an individual refused a position in an army band because he was epileptic. The Commission has seen the case of an individual discharged from the military because of acne. And, to be fair, the Commission has seen many other cases where the refusal to employ or continue to employ an individual seemed to it to be warranted by the physical condition of the individual concerned, and the requirements of the job itself.

From the Commission's perpective there are two issues of concern. First, the Forces must ensure that any employment decision it makes is based only on the ability of the individual to perform the essential duties of the job in question, or, if based on ability to do a different job, must show that its hierarchic nature makes reasonably necessary a corporate policy requiring that recruits progress through the ranks. The Forces must then demonstrate that this policy is in fact implemented, that is, that recruits do, in fact, progress through the ranks. Second, the Forces must ensure that the capacity of the individual to perform the job in question is measured accurately and not based on group assumptions.

Of greater concern to the Commission however is the Forces' assertion that all members be capable of fulfilling operational commitments, a euphemism for 'engage in combat'. The Commission suggests that this blanket policy may not be defensible, that there are many positions within the Forces where physically engaging in combat is not an essential job requirement. The Commission therefore asks the Sub-committee to suggest that Parliament instruct the Forces to amend its policy.

d) The Canadian Transport Commission

The Canadian Human Rights Commission has concluded that the visual acuity and hearing standards set out in General Order 09 are not acceptable and has been negotiating with the Canadian Transport Commission since 1980 to bring about the development of new

standards. The recently gazetted interim standards, while a vast improvement over the old standards, are, in the opinion of the Commission, still too stringent and present a systemic barrier to employment for the visually and hearing impaired. The Commission recommends that the Sub-committee ask Parliament to instruct the Canadian Transport Commission to develop new, acceptable standards, standards that do not have discriminatory effects.

e) **Certain legislated occupational safety standards**

The Canadian Human Rights Commission supports the principle of "dignity of risk", and holds that a bona fide argument will not normally be accepted where the safety risk is solely to the individual. The Commission recommends, then, that legislation dealing with occupational safety standards, such as the Canada Labour Code, be reviewed to ensure that provisions contained therein are in accordance with this principle. The Commission also supports a review of the legislation to ensure that no discrimination of a systemic nature exists, such as the noise exposure limits under the Canada Labour Code which have the effect of screening out certain individuals rather than of reducing noise in the work place.

2) **SEX**

a) **The Public Service Superannuation Act**

The Department of Justice discussion paper, **Equality Issues in Federal Law**, hypothesizes that a law which excludes part-time workers from pension coverage would be considered systemic discrimination and might contravene section 15 of the Charter if it were shown that it adversely effected an identifiable group, such as women. The Public Service Superannuation Act excludes part-time employees (those who work less than 30 hours per week) from pension coverage and, according to Treasury Board Officials, 88.5% of the part-time indeterminate workers in the public service are women.

The Commission is of the opinion that this provision of the Public Service Employment Act constitutes systemic discrimination against women and recommends that the Sub-committee propose to Parliament that the Public Service Employment Act be amended to allow part-time indeterminate employees to contribute to the Superannuation Fund, retroactive to April 17, 1985, at the latest.

b) The Department of National Defence (policy on women in combat)

The Canadian Armed Forces excludes women from positions designated as combat positions and purports that it has bona fide reasons for doing so. A number of these reasons are given in the Department of Justice discussion paper and will not be repeated here. The Commission's comments will focus on what, in its view, an employer must do to establish a bona fide rationale for excluding an identifiable group from equal opportunity in employment.

First, the onus is on the employer, and not on any other individual or group, to establish that a given policy or practice is justifiable. This is primarily because it is the employer who wishes to limit the application of a general rule protecting an individual's human rights, but also because it is the employer who has the technical expertise to establish the rationale for the practice. This principle has been applied in human rights cases and its use has been upheld in the courts.[1]

Second, and this was established in the Supreme Court decision Ontario Human Rights Commission v. Etobicoke et al, evidence supporting a limiting of such a general rule must rest on an objective basis, and that basis must generally be supported by scientific or empirical evidence. Further, the Commission maintains that the need to provide objective evidence increases with time, especially when the employer has had the time and resources to carry out such research.

1. See Black, William, "From Intent to Effect: New Standards in Human Rights", Canadian Human Rights Reporter, Volume 1, February, 1980.

Lastly, the Commission believes that the employer must attempt to avoid the adverse effects of a policy by modifying it if this is reasonable in the particular circumstances.

For example, the Canadian militia is largely a peace-time force and yet the rationale used to exclude women from combat positions is based on perceived war-time needs. Would it not be reasonable for the Forces to modify these criteria to conform to its need as a peace-time Force and to apply these modified criteria to units not engaged in active combat?

The Commission has received a number of complaints concerning the Forces' policy on women in combat since 1978. For the most part, the Commission has found the Forces' arguments in support of this policy speculative and unpersuasive. The Commission expects that the Sub-committee will hear those same arguments and come to a similar conclusion. However, if different, valid arguments are advanced or if the Sub-committee accepts, in principle, the Forces' arguments against women in combat, the Commission asks that the Sub-committee consider the extent to which the policy should be applied.

The Forces currently applies its policy not in a limited, restricted manner, but in a manner that systematically excludes women from numerous positions. For example, women cannot work at any position aboard a potentially operational ship, fly as a crew member of any fighter aircraft or be employed in any position in a squadron that in times of armed conflict might be sent into a combat zone. The Commission is of the opinion that women may be excluded only from those positions for which the Forces has established they are unable to perform the essential job requirements. For example, if the Forces establishes that women, as a group cannot withstand the potential rigours of direct, hand-to-hand combat and no individualized testing is possible, the Forces would be justified in denying women access only to those positions for which direct, hand-to-hand combat is a necessary job component.

The Commission also asks that the Sub-committee consider the effect of the policy on women career soldiers who are effectively denied promotional opportunities because they cannot accumulate the necessary experience and expertise. The Commission contends that the policy on women in combat, if applied at all, must be made flexible enough to allow women to progress through the ranks, or that the Forces must amend their criteria for promotion to recognize the systemic barrier the policy imposes on women personnel.

In summary, the Commission asks that the Sub-committee examine the Forces' argument keeping in mind the following three principles:

- the onus is on the Forces to establish the bona fide rationale;
- that rationale must be based on valid scientific or empirical data; and
- the Forces has a duty to avoid any discriminatory effect of the policy if it can reasonably do so in the circumstances.

In the event that the Sub-committee feels that the Forces has established a bona fide rationale, the Commission is of the opinion that the Sub-committee must then ensure that the policy is applied only to the extent required and so as to minimize the systemic barrier it places on women career soldiers.

c) The War Veterans Allowance Act and the Civilian War Pensions and Allowance Act

Certain veterans allowance benefits may be paid at an earlier age to widows than to widowers. The Commission first brought this differentiation to the attention of the Department of Justice and the Department of Veterans Affairs in 1982. In that same year, the Deputy Minister of Veterans Affairs, responding to the concern raised by the Chief Commissioner, noted that the offending section of the Act "will almost certainly be addressed in a legislative

proposal before the three-year moratorium allowed in the Constitution Act". Then, in September 1983, the Deputy Minister advised the Commission that he anticipated that the legislative proposal would be up for review within two months. Now the Justice Department discussion paper advises that the Department of Veterans Affairs is still studying the question.

That the provision in question is discriminatory is, in the opinion of the Commission, beyond doubt. Not even the Department administering the program attempts to justify it as reasonable. And yet, despite the three-year moratorium and despite the Commission's representations since 1982, the Department is still studying the question, and would ask that the Sub-committee do the same. In the Commission's view there is no point to any further consideration - the discriminatory feature of the legislation must be revoked, retroactive to April 17, 1985 at the latest, and the Commission asks the Sub-committee to recommend this to Parliament.

d) **The Department of National Health and Welfare (policy of paying Family Allowances normally to the female parent)**

The payment of the Family Allowances to the female parent is apparently based on the presumption that the female parent is the primary care giver and on a social policy decision as to the importance of using Family Allowances, and the Child Tax Credit, as a mechanism to provide an independent source of income to the parent.

The Commission understands these concerns but questions their present validity. As the Department of Justice discussion paper notes, "both parents have an obligation in law to care for and support their children". Further, it is no longer typical for the female parent to remain out of the labour force. Increasingly, both parents of families with dependent children are working and earning independent incomes. The Commission questions, then, the policy assumptions underlying this distinction and recommends to the Sub-committee that the Department of Health and Welfare be instructed to review its policy and examine alternatives.

e) The Unemployment Insurance Act

Maternity leave benefits are available under the Unemployment Insurance Act to the female parent only, unlike adoption leave benefits which are available to either parent. The Commission is of the opinion that maternity leave comprises two distinct periods; one relating to the physical incapacity of the natural mother, the other relating to social adjustment. The Commission recommends that the Sub-committee suggest to Parliament that the Unemployment Insurance Act be amended to ensure that that portion of maternity leave relating to social adjustment is available to either parent.

3) AGE

a) The Canadian Human Rights Act (section 9(2) and subsection 14(c))

The Commission believes as a matter of principle that ability and not age should determine the point at which a person can be compelled to retire. However, the Commission also recognizes that mandatory retirement is an extremely complex issue with ramifications which have the potential to affect Canadian society deeply.

The Commission has reviewed the available literature and concluded that current data seems to indicate that the abolition of mandatory retirement would not have a dramatic impact on recruitment, mobility or company benefit packages. The experiences in Quebec and in the United States seem to support this conclusion.

Opponents of abolition argue that mandatory retirement provides for an orderly succession within the place of employment and provides greater job opportunities. Evidence shows that few people work beyond the normal age of retirement even when they can, as employees wish to retire earlier rather than later. Those who do wish to work longer tend to be those who are most likely to benefit from such an

abolition - workers, typically women, with short periods of service who are presently faced with inadequate pensions in old age. Opponents of the abolition of mandatory retirement claim that the cost of benefit plans would be prohibitive if such a move was made. Those in favour claim just the opposite. After studying the question in the context of the pension reform debate in 1983 the Commission concluded that the abolition of mandatory retirement should not have a negative impact on the financial viability of pension plans.

Implicit in the argument against the abolition of mandatory retirement is that elderly workers are not capable of performing their job duties. The Canadian Medical Association has stated that a mandatory retirement age is not medically defensible and that any medical assessment must be individual. The Commission shares this conviction: only an individual assessment of capabilities should be used to compel retirement.

Therefore, section 9(2) and subsection 14(c) of the Canadian Human Rights Act, which legitimize mandatory retirement, should be abolished.

b) Discriminatory features of Acts establishing superannuation or pension funds or plans

i) The Canada Pension Plan (subsection 56(1))

By virtue of subsection 56(1) of the Canada Pension Plan surviving spouses may receive different amounts of pension depending on their age. For example, a surviving spouse who has no dependent children or who is not disabled receives a reduced pension if she is under age 45 and no pension at all if she is under age 35. The Commission is of the opinion that this provision is incompatible with the equality rights guaranteed in section 15 of the Charter and should be removed.

ii) The Public Service Superannuation Act (paragraph 4(1)(a); section 12.1; subsection 14(4) and paragraph 32(1)(p.1); subsection 39(1); and section 42)

Paragraph 4(1)(a) of the Public Service Superannuation Act excludes employees under eighteen years of age from contributing to the Superannuation Account. The Commission feels that this provision should be repealed or that it be amended to permit voluntary contributions in respect of service prior to age 18.

Section 12.1 excludes from its application deputy heads who have attained sixty years of age. The Commission suggests that this exclusion be dropped.

Under subsection 14(4) and 32(1)(p.1), a surviving spouse's benefit may be reduced if that spouse is more than 20 years younger than the member. The Commission recommends that these provisions be revoked.

Subsection 39(1) provides for the reduction of the amount of the basic death benefit by one-tenth for every year in excess of sixty for certain individuals. This distinction should be eliminated.

Section 42 reduces the contributory rate for certain individuals who have attained 65 years of age. The Commission is of the opinion that this differentiation is contrary to the Charter and should be abolished.

iii) The Public Service Superannuation Regulations (paragraph 18(1)(d) and section 28)

Paragraph 18(1)(d) limits the authority to revoke an election to contribute for previous service under certain circumstances for persons who have attained 60 years of age. The Commission believes that this paragraph should be amended so that the privilege is based on criteria unrelated to age.

Section 28 lists age 70 as a later age limit for employment under certain conditions. This section should also be amended.

iv) The Supplementary Death Benefits Regulations (paragraph 15(b))

Paragraph 15(b) provides for a reduction in the basic benefit after a participant reaches age 61. This distinction should be eliminated.

v) The Canadian Forces Superannuation Act (subsection 31(1) and subsection 14(4))

Subsection 31(1) distinguishes on age in the same manner as does subsection 39(1) of the Public Service Superannuation Act (see ii) above) and should, in the opinion of the Commission, be deleted.

Under subsection 14(4) a surviving spouse's benefit may be reduced if that spouse is more than 20 years younger than the member. The Commission recommends that this subsection be revoked.

vi) The Canadian Forces Superannuation Regulations (paragraph 52(b))

Paragraph 52(b) is similar to paragraph 15(b) of the Supplementary Death Benefit Regulations (see iv) above) and should also be repealed.

vii) The Royal Canadian Mounted Police Act (subsection 14(4))

Subsection 14(4) provides for the same reduction in the surviving spouse's benefit as does subsection 14(4) of the Canadian Forces Superannuation Act (see v) above) and should also be revoked.

4) NATIONAL/ETHNIC ORIGIN

a) The Public Service Employment Act (section 16(3))

Section 16(3) of the Public Service Employment Act gives preference to Canadian citizens over non-citizens in employment. The Commission is of the opinion that this distinction is bona fide. However, for the sake of greater fairness the Commission proposes that a permanent resident who signs a declaration to become a citizen be treated in the same manner as a citizen.

5) MARITAL AND FAMILY STATUS

a) The Income Tax Act (subsection 109(1)(a))

The Commission has not examined the whole of the Income Tax Act to determine which provisions favour couples who are legally married and which favour couples who maintain a common-law union. The Commission has, however, received complaints concerning the differential treatment of legally married and common-law spouses with respect to the married exemption. The Department of National Revenue argues that recognizing common-law unions in the tax program would represent an abandonment of support of traditional marriages and would cause administrative difficulty or leave the system open for abuse. The Commission categorically rejects any suggestion that this recognition would represent an abandonment of support for traditional marriages. It is merely a recognition that private considerations concerning living arrangements should be of no concern to the Government, especially when such arrangements mirror changing social values. The Commission discounts any argument that suggests that discrimination is acceptable because to do otherwise would cause administrative difficulties or leave a system potentially open to abuse. The Commission therefore suggests that the Sub-committee recommend to Parliament that the Income Tax Act be amended to remove the differential treatment of legally married and common-law spouses in the claiming of the married exemption.

b) The Old Age Security Act (Spouses Allowance Program) (section 17.1)

The Commission has long been concerned about the use of marital status as an eligibility requirement for the Spouses Allowance. The Commission wrote the Minister of Health and Welfare in 1979 to voice its concern on this matter, and wrote again in 1985 to reiterate its concern when Bill C-26, an Act to amend the Old Age Security Act, was introduced. As a matter of principle, the Commission is opposed to any practice that differentiates along proscribed grounds in pension programs. The Commission therefore recommends that the Sub-committee request the Department of Health and Welfare to examine the question and assess other, non-discriminatory options.

c) Discriminatory features of Acts establishing superannuation or pension funds or plans

i) The Canada Pension Plan (subsection 43(1); sections 53.1 and 53.2; and subsection 62(3))

Subsection 43(1) differentiates on marital status by excluding from the definition of "dependent child" a child who has, at any time, married. The Commission is of the opinion that this distinction is unwarranted and that the legislation should be amended.

Sections 53.1 and 53.2 provide for the division of unadjusted pensionable earnings in the event of marriage breakdown. However, they do not provide for such a division when a common-law marriage terminates. The Commission recommends that the Act be amended to allow this division when either a legal or common-law marriage terminates and that a separation agreement be sufficient proof of marriage breakdown.

Subsection 62(3) provides that a surviving spouse's pension is discontinued upon remarriage. The Commission contends that this provision is discriminatory and should be revoked.

ii) The Public Service Superannuation Act (subsection 13(4); subsection 11(7); and subsection 13(2))

The Treasury Board, by virtue of 13(4) of the Public Service Superannuation Act, may withhold recognition of a person as the common-law spouse of the contributor even where there is no other person claiming to be the spouse of the contributor and where the common-law spouse meets the requirements set out in that Act. The Commission is of the opinion that when the criteria regarding common-law spouses set out in the Act have been met, the Treasury Board should not have the authority to withhold recognition of that union. The Commission believes, therefore, that subsection 13(4) should be revoked.

The Commission maintains that subsection 11(7) should be amended to provide for payment of survivors' benefits to children between the ages of 18 and 25 who are in full-time attendance at school or university even if the child is married.

Subsection 13(2) provides that the annual allowance of the widow or widower of a former employer is suspended on remarriage. The Commission recommends that this provision be revoked.

iii) The Canadian Forces Superannuation Act (subsection 13(4); subsection 12(3) and subsection 13(2)) and the Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act (subsection 13(4); subsection 12(3) and subsection 13(2))

The Canadian Forces Superannuation Act and the Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act contain similar discriminatory features to the Public Service Superannuation

Act. They allow Treasury Board to withhold recognition of a common-law spouse even though the spouse meets all other eligibility criteria (subsection 13(4)). They limit payment of survivors' benefits to children between ages 18 and 25 who are in fulltime attendance at school or university to unmarried children (subsection 12(3)). They provide for the suspension of the annual allowance of a widow or widower of a former member on remarriage (subsection 13(2)).

The Commission proposes that subsections 13(4) and 12(3) of the Act be amended to make them non-discriminatory and subsection 13(2) be revoked.

iv) **The Judges Act (subsection 25(1.3) and subsection 25(3)), the Members of Parliament Retiring Allowance Act (subsection 25(6) and subsections 12(2), 16(2), 25(5), 38.1(2) and 39(2)) and the Diplomatic Service (Special) Superannuation Act (subsection 8(5))**

These Acts differentiate on the basis of marital status in that they do not allow payment of survivors' benefits to married children between ages 18 and 25 who are in fulltime attendance at school or university (subsection 25(1.3) of the Judges Act and subsection 25(6) of the Members of Parliament Retiring Allowance Act) and they provide for the suspension of the annuity (subsection 25(3) of the Judges Act), annual allowance (subsections 12(2), 16(2), 25(5), 38.1(2) and 39(2) of the Members of Parliament Retiring Allowance Act) or pension (subsection 8(5) of the Diplomatic Service (Special) Superannuation Act) of the widow or widower on remarriage.

The Commission recommends that the provisions restricting survivors' benefits to unmarried children should be amended to provide for benefits even if the child is married and that the provisions regarding the suspension of benefits to the widow(er) on remarriage should be revoked.

d) **The Immigration Act**

The Immigration Act makes several distinctions based on marital status. For example, certain regulations make it more difficult for widows of common-law marriages and single mothers to be sponsored by their children than for widows of legal marriages. It is the Commission's position that such a distinction is unwarranted and does not comply with section 15 of the Charter. The Commission therefore proposes that the Sub-committee recommend to Parliament that these provisions be amended.

The Commission would also encourage the Sub-committee to request that the Canadian Employment and Immigration Commission examine its legislation closely and determine if the Immigration Act contains other distinctions based on marital status and if so whether these distinctions are necessary and justifiable. It must be clearly understood by the Department that the onus is on it to prove that the distinctions are bona fide.

e) **The Prairie Grain Advance Payment Act**

The Prairie Grain Advance Payment Act treats married couples as one individual when issuing cash advances. The Commission believes that this provision is discriminatory and should be revoked.

f) **The Department of National Defence (policy on common-law unions)**

The Canadian Forces' orders and regulations do not acknowledge common-law arrangements for the purpose of a wide range of benefits. The Commission maintains as a basic tenet that benefits must be provided equally to common-law and legal spouses. It believes that to do otherwise is to discriminate. The arguments advanced in the Department of Justice discussion paper as a possible justification for this policy are at best conjectural. The Commission is simply not persuaded that the micro-society of the Forces is so vastly different from society at large that measures considered commonplace elsewhere could be so potentially disruptive.

To put it bluntly, the arguments advanced by the Forces are so speculative and unpersuasive and so out of synch with today's Canadian society that the Commission must urge the Sub-committee to recommend that the Forces' orders and regulations in this area be amended.

6. RELIGION

a) The Customs Act

Under the Customs Act the General Preferential Tariff lists examples of religious objects which may be brought duty free into Canada. This list includes only items from the Jewish and Christian faiths. The Commission urges the Sub-committee to recommend that that list provide exemptions for religious objects in general rather than cite objects associated with specific religious faiths.

7. SEXUAL ORIENTATION

a) The Canadian Armed Forces (policy to exclude homosexuals from employment)and the Royal Canadian Mounted Police (proposed policy to exclude homosexuals from employment)

The Canadian Human Rights Commission finds it unacceptable, and contrary to the very spirit of human rights legislation, that an individual should be denied employment, or be terminated from employment, simply for being what he or she is. It is for this reason that the Commission has recommended in every annual report since 1979 that sexual orientation be made a ground of discrimination under the Canadian Human Rights Act.

It is absurd that a homosexual could be successfully employed in virtually every walk of life and yet be automatically excluded from service within the Forces and the RCMP. The policy is even more absurd given that homosexuals are not restricted from employment within Canada's new security service.

The Armed Forces and the RCMP attempt to justify their practice by relying on a view of the military and police milieu which is vastly different from that of the "outside" Canadian society. The Commission contends that this difference has been vastly overstated. Both also are willing to let the presumed prejudices of their members, and of certain communities which they serve, dictate policy. This is akin to justifying differential treatment because of customer preference and is not acceptable.

The Armed Forces and the RCMP also raise the "blackmail" argument. As the Chief Commissioner noted when he appeared before the Sub-committee, this argument is clearly circular and must be broken.

The Commission is convinced that the policy of denying homosexuals employment in the Forces is discriminatory and cannot be justified on the basis of a bona fide occupational requirement. The Commission strongly urges that the Sub-committee recommend to Parliament that such discriminatory employment practices cease. The Commission also strongly urges that the Sub-committee recommend to Parliament that the RCMP be instructed not to establish a similar policy.

8. GENERAL

a) The Canadian Human Rights Act (section 2)

Section 2 of the Canadian Human Rights Act currently provides protection against discrimination based on explicitly defined grounds. The Charter provides an open-ended list. The Commission believes that, given the broader protection provided by the Charter and Canada's international commitments, the grounds listed in the Canadian Human Rights Act may need to be expanded to include sexual orientation, political belief and criminal conviction or charges, or, failing this, that the list of grounds be made open-ended.

The Commission favours the addition of 'sexual orientation' and 'political belief' to the list of proscribed grounds, and has been so advocating since 1979, because the private lives of individuals, including their sexual orientation or their political belief, is normally irrelevant to job performance or access to services. Where one or the other is a relevant factor, the Canadian Human Rights Act permits the employer or the purveyor, as the case may be, to support differential treatment by establishing bona fide reasons.

Similarly, the Commission believes that unless there is a relationship between the offense committed and the employment or services sought, there is no bona fide reason to deny employment or services to an individual convicted of a criminal offense. Moreover, the Commission maintains that an individual who is found to be innocent of committing an offense should not be subjected to discrimination without the possibility of redress as is now the case.

CAPSULE SUMMARY OF RECOMMENDATIONS

Department, Agency, Act or Regulation	Policy, Practice, or Issue	Recommendation
Canada Elections Act	. mentally disabled individuals who are involuntarily institutionalized are not eligible to vote	. revoke
Canada Labour Code	. occupational safety standards may present systemic barriers and may not be in keeping with the principle of "dignity of risk"	. review
Canada Pension Plan		
. subsection 43(1)	. married children denied benefits	. amend
. subsection 53.1 & 53.2	. division of pension credits not available to common-law spouses	. amend to provide for division of earnings when either a common-law or legal marriage terminates; a separation agreement to be sufficient proof of termination
. subsection 56(1)	. surviving spouses' benefit varies based on age	. revoke
. subsection 62(3)	. surviving spouses' benefit discontinued on remarriage	. revoke

Department, Agency, Act or Regulation	Policy, Practice, or Issue	Recommendation
Canadian Forces Superannuation Act		
. subsection 12(3)	. married children excluded from benefits	. amend
. subsection 13(2)	. surviving spouses' allowance suspended on remarriage	. revoke
. subsection 13(4)	. possibility of withholding recognition of common-law spouse	. amend
. subcection 14(4)	. surviving spouses' benefit reduced on the basis of age	. revoke
. subsection 31(1)	. death benefit reduced on the basis of age	. revoke
Canadian Forces Superannuation Regulations		
. paragraph 52(b)	. reduction in benefit at age 61	. revoke
Canadian Human Rights Act		
. section 2	. grounds of discrimination covered by the Act	. include sexual orientation, political belief and criminal conviction or charges as proscribed grounds of discrimination; or . make the list of grounds open-ended

Department, Agency, Act or Regulation	Policy, Practice, or Issue	Recommendation
. section 9(2) and subsection 14(c) **Canadian Transport Commission**	. mandatory retirement not considered a discriminatory practice.	. revoke
. General Order 09	. visual and auditory standards present systemic barriers	. amend
Civilian War Pensions and Allowances Act	. benefits paid at an earlier age to widows	. revoke
Customs Act	. The General Preferential Tariff lists only religious objects from Jewish and Catholic faiths	. amend
Department of National Defence	. policy excluding women from combat positions	. review policy using established principles for considering a BFOR defence; and . if accepted, ensure policy is applied only to extent required and so as to minimize adverse affect on women career soldiers.
	. policy excluding disabled individuals from employment	. review policy using established principles for considering a BFOR defence and ensure policy is applied only to extent required; and . suggest the Forces amend policy

Department, Agency, Act or Regulation	Policy, Practice, or Issue	Recommendation
	. policy excluding homosexuals from employment	. revoke policy
	. non-recognition of common-law spouse for benefit purposes	. amend to treat common-law spouses and legal spouses equally.
Diplomatic Service (Special) Superannuation Act		
. subsection 8 (5)	. surviving spouses' pension suspended on remarriage	. revoke
Family Allowances	. policy on payment of allowance to female parent	. examine alternatives
Immigration Act	. several provisions distinguish on the basis of disability	. request CEIC to review Act and justify such distinctions
	. regulations make it more difficult for children to sponsor widows of common-law marriages and single women than to sponsor widows of legal marriage	. amend; and . request CEIC to review Act and justify other, similar distinctions

Department, Agency, Act or Regulation	Policy, Practice, or Issue	Recommendation
Income Tax Act		
. subsection 109 (1)(a)	. common-law spouses not recognized for purposes of the married exemption	. amend to ensure legally married and common-law spouses are treated equally
Judges Act		
. subsection 25(1.3)	. married children excluded from benefits	. amend
. subsection 25(3)	. surviving spouses' annuity suspended on remarriage	. revoke
Members of Parliament Retiring Allowance Act		
. subsections 12(2), 16(2), 25(5), 38.1(2) and 39(2)	. surviving spouses' annual allowance suspended on remarriage	. revoke
. subsection 25(6)	. married children excluded from benefits	. amend

Department, Agency, Act or Regulation	Policy, Practice, or Issue	Recommendation
Old Age Security Act		
. section 17.1	. marital status is used as an eligibility requirement	. assess other, non-discriminatory options
Public Service Employment Act		
. section 16(3)	. preference given to Canadian citizen in employment	. amend to provide that permanent residents who sign a declaration of intent to become citizens be treated equally with citizens
Public Service Superannuation Act		
. paragraph 4(1)(a)	. employees under 18 are excluded from coverage	. revoke; or . amend to permit voluntary contribution
. paragraph 4(1)(c)	. part-time workers (those who work less than 30 hours/week) are excluded from coverage	. amend to allow coverage retroactive to April 17, 1985, at the latest
. sub-section 11(7)	. married children excluded from benefits	. amend to remove distinction
. section 12.1	. deputy heads who have reached 60 are excluded from the application of this section	. amend to remove distinction

Department, Agency, Act or Regulation	Policy, Practice, or Issue	Recommendation
. subsection 13(2)	. surviving spouses' annual allowance is suspended on remarriage	. revoke
. subsection 13(4)	. possibility of withholding recognition of common-law spouses	. revoke
. subsection 14(4) and paragraph 32(1)(p.1)	. surviving spouses benefit may be reduced based on age	. revoke
. Sub-section 39(1)	. death benefit may be reduced based on age	. revoke
. section 42	. contribution rate reduced at 65 for certain individuals	. revoke
Public Service Superannuation Regulations		
. paragraph 18(1)(d)	. authority to revoke an election limited for certain individuals who have reached age 60	. amend
. section 28	. age 70 listed as a later age limit for employment	. amend to provide for termination in criteria other than age
Prairie Grain Advance Payment Act	. married couples treated as one individual when issuing cash advances	. revoke

Department, Agency, Act or Regulation	Policy, Practice, or Issue	Recommendation
Royal Canadian Mounted Policy	. proposed policy to exclude homosexuals from employment	. instruct not to establish policy
Royal Canadian Mounted Police Act		
. sub-section 12(3)	. married children denied benefits	. amend
. sub-section 13(2)	. surviving spouses' annual allowance suspended on remarriage	. revoke
. sub-section 13(4)	. possibility of withholding recognition of common-law spouse	. amend
. sub-section 14(4)	. surviving spouses' benefit may be reduced based on age	. revoke
Supplementary Death Benefits Regulations		
. paragraph 15(b)	. basic benefit is reduced once participant reaches age 61	. revoke
Unemployment Insurance Act	. maternity leave benefits available only to the female parent	. amend so that that portion of the leave related to social adjustment is available to either parent.
War Veterans Allowance Act	. benefits may be paid to widows at an earlier age than widowers	. revoke

Commission canadienne
des droits de la personne

Mémoire présenté au Comité des droits à l'égalité

juin 1985

Mémoire présenté
au
Comité des droits
à l'égalité

par la

Commission canadienne des
droits de la personne

juin 1985

INTRODUCTION

Lorsque le président de la Commission a comparu devant le Sous-comité des droits à l'égalité en mai 1985, il a souligné qu'on ne pouvait pas laisser entièrement aux tribunaux le soin de concrétiser les principes de l'article 15 et que le Parlement a le devoir de prévoir et de veiller à ce que la Loi et la conduite des affaires publiques soient conformes en premier lieu aux dispositions de l'article 15. En aidant le Parlement dans cette entreprise, le Sous-comité des droits à l'égalité apportera une contribution précieuse dans ce domaine.

Aussi important que soit le travail du Sous-comité, il est également important de reconnaître que sa mise sur pied n'a pas constitué le premier pas de cette marche vers l'égalité, et que le mémoire qu'il présentera au Parlement ne marquera pas la fin du processus. En termes concrets, les travaux effectués par d'autres comités parlementaires, en particulier le Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, et le Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, ont permis d'établir une base de données à partir de laquelle on peut maintenant prendre des décisions concernant la mesure dans laquelle les lois fédérales sont conformes à l'article 15, sans autres délibérations. La Commisson espère que le Sous-comité admettra et utilisera les résultats de ces consultations antérieures et, le cas échéant, formulera des recommandations provisoires à l'intention du Parlement.

La Commission presse également le Sous-comité d'interpréter l'article 15 de facon détaillée et de considérer sans limite la protection accordée par l'article 15. Une telle interprétation suppose que le Sous-comité étudiera de près la question de la discrimination systémique, qui se produit lorsqu'une ligne de conduite apparemment neutre est appliquée également à tous mais a pour effet de défavoriser certains groupes ou catégories de gens. Une telle interprétation amènerait également le Sous-comité à affirmer que la discrimination pour cause de grossesse ou d'accouchement constitue de la discrimination fondée sur le sexe, comme le précise la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Pour sa part, la Commission espère que son mémoire aidera le Sous-comité à s'acquitter de la tâche très importante qui l'attend, à savoir concrétiser les idéaux exprimés dans l'article 15.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	i
DÉFICIENCE	
a) Dispositions de la Loi sur l'immigration établissant des distinctions fondées sur la déficience	1
b) Loi électorale du Canada	1
c) Politique du ministère de la Défense nationale consistant à refuser d'embaucher des personnes atteintes de déficience	2
d) Commission canadienne des transports	4
e) Normes de sécurité professionnelle prévues par une loi	4
SEXE	
a) Loi sur la pension de la Fonction publique	5
b) Politique du ministère de la Défense nationale concernant la femme et le combat	
c) Loi sur les allocations aux anciens combattants et Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils	9
d) Politique du ministère de la Santé et du Bien-être social voulant que les allocations familiales soient normalement versées à la mère	10
e) La Loi sur l'assurance-chômage	10
ÂGE	
a) Loi canadienne sur les droits de la personne (paragraph 9(2) et alinéa 14c))	11
b) Dispositions discriminatoires des lois établissant une caisse ou un régime de retraite	13
ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE	
a) Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (paragraph 16(3))	15

Page

ÉTAT MATRIMONIAL ET SITUATION DE FAMILLE

a) Loi de l'impôt sur le revenu (alinéa 109(1)a)) 15
b) Loi sur la sécurité de la vieillesse (régime d'allocations) (article 17.1) 16
c) Dispositions discriminatoires des lois établissant une caisse ou un régime de retraite 16
d) Loi sur l'immigration 19
e) Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies 20
f) Politique du ministère de la Défense nationale relative aux unions de fait 20

RELIGION

a) Loi sur les douanes 21

ORIENTATION SEXUELLE

a) Politique des Forces armées canadiennes visant à exclure les homosexuels et politique proposée par la Gendarmerie royale du Canada visant à exclure les homosexuels 21

GÉNÉRALITÉS

a) Loi canadienne sur les droits de la personne (article 2) 23

MODIFICATIONS RECOMMANDÉES AUX LOIS, REGLEMENTS, POLITIQUES OU PRATIQUES DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

1) DÉFICIENCE

a) Dispositions de la Loi sur l'immigration établissant des distinctions fondées sur la déficience

La Commission est fermement convaincue qu'en matière d'immigration, le Canada ne doit pas faire preuve de myopie intellectuelle en se laissant obnubiler par la déficience de l'immigrant éventuel pour oublier ses capacités. A son avis, la politique d'immigration du Canada doit être inspirée par la générosité, la compassion et la reconnaissance du fait que les personnes soi-disant déficientes peuvent être riches de tout un bagage de connaissances, d'expérience et d'aptitudes exceptionnelles. C'est pourquoi elle recommande que la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada se voie enjoindre d'examiner la Loi sur L'immigration afin de déterminer lesquelles de ses dispositions établissent des distinctions fondées sur la déficience et de démontrer devant le Sous-comité si ces distinctions peuvent être considérées comme justifiées.

b) Loi électorale du Canada

La Commission souscrit à la recommandation du directeur général des élections voulant que l'on accorde le droit de vote aux personnes internées pour cause de déficience mentale. De plus, la Commission estime que le Parlement peut régler immédiatement cette question sans que le Sous-comité l'étudie plus longuement. C'est pourquoi la Commission propose que le Sous-comité recommande l'abrogation de la disposition en cause de la Loi électorale du Canada, avec toutefois une mise en garde contre les risques d'intimidation et de coercition des personnes internées, inscrites sur des listes électorales.

c) **Politique du ministère de la Défense nationale consistant à refuser d'embaucher des personnes atteintes de déficience**

Le ministère de la Defense nationale exclut souvent des Forces des personnes atteintes d'une déficience en raison du règlement qui veut que tous les membres soient en mesure de participer aux engagements opérationnels et en raison de la nature de sa structure hiérarchique qui exige que chaque recrue ait la capacité de monter en grade. De l'avis du ministère de la Défense nationale, il s'agit là d'exigences professionnelles justifiées.

La Commission a une vaste expérience du maniement de la notion d'exigences professionnelles justifiées; c'est pourquoi nous aimerions résumer ici certains principes qu'elle invoque pour déterminer si une pratique est justifiée aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne et qui, à son avis, devraient guider les délibérations du Sous-comité. Les voici :

- toute loi réparatrice adoptée pour le bénéfice du public doit être interprétée de façon large et libérale, les exceptions à la règle étant interprétées de façon étroite;

- il n'est pas permis de faire des suppositions stéréotypées au sujet des gens. On peut toutefois établir des distinctions fondées sur un motif de distinction illicite dans certains cas bien précis où ces distinctions reposent sur des raisons objectives confirmées de façon générale par des données scientifiques ou empiriques; et

- les employeurs ont le devoir d'éviter qu'une pratique ait un effet discriminatoire sur une personne lorsqu'ils sont raisonnablement en mesure de le faire dans les circonstances.

La Commission a eu la possibilité, par le passé, d'étudier la façon dont les Forces appliquent leur politique. La Commission a vu des personnes souffrant de sur-occlusion être déclarées inadmissibles au service sous prétexte qu'elles pourraient demander à se prévaloir du régime de soins dentaires des Forces.

La Commission a vu une personne se faire refuser un poste dans une fanfare militaire parce qu'elle était épileptique. La Commission a vu une personne recevoir son congé de l'armée à cause de problèmes d'acné. Et, pour être juste, la Commission doit dire qu'elle a été témoin de nombreux autres cas où le refus d'employer ou de continuer d'employer quelqu'un lui semblait justifié par la condition physique de l'intéressé et par les exigences de l'emploi lui-même.

Selon la Commission, deux questions méritent considération. Premièrement, les Forces doivent veiller à ce que toute décision qu'elles prennent en matière d'emploi repose uniquement sur la capacité de l'intéressé d'accomplir les tâches essentielles du poste en question ou, si elle est fondée sur la capacité d'occuper un poste différent, les Forces doivent démontrer que leur caractère hiérarchique justifie l'adoption d'une politique globale exigeant que les recrues montent en grade. Les Forces doivent ensuite prouver que cette politique est bel et bien appliquée, c'est-à-dire que les recrues montent effectivement en grade. Deuxièmement, les Forces doivent voir à mesurer avec précision la capacité de l'<u>individu</u> d'accomplir le travail en question et non se contenter de suppositions relatives au groupe auquel il appartient.

Constitue toutefois une source de préoccupation plus grande pour la Commission l'affirmation selon laquelle tous les membres des Forces doivent être capables de prendre part aux

engagements opérationnels, euphémisme voulant dire "participer aux combats". La Commission croit que cette politique générale ne se justifie pas nécessairement, qu'il existe nombre de postes dans les Forces où il n'est pas nécessaire de participer physiquement aux combats. La Commission demande donc au Sous-comité de proposer que le Parlement ordonne aux Forces de modifier leur politique.

d) **Commission canadienne des transports**

Après avoir conclu que les normes d'acuité visuelle énoncées dans l'Ordonnance générale 09 n'étaient pas acceptables, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a entrepris, en 1980, d'amener la Commission canadienne des transports à en élaborer de nouvelles. Les normes provisoires récemment publiées dans la Gazette du Canada, tout en représentant une immense amélioration par rapport aux anciennes, demeurent, de l'avis de la CCDP, trop rigoureuses et constituent un obstacle systémique à l'emploi des personnes souffrant de troubles de la vue ou de l'ouie. La CCDP recommande que le Sous-comité demande au Parlement d'ordonner à la Commission canadienne des transports d'élaborer de nouvelles normes acceptables qui n'aient pas d'effet discriminatoire.

e) **Normes de sécurité professionnelle prévues par une loi**

La Commission canadienne des droits de la personne souscrit au principe de la "dignité du risque" et n'est généralement pas disposée à accepter l'argument des exigences professionnelles justifiées dans les cas où seule est menacée la sécurité de l'intéressé. La Commission recommande donc que l'on révise les lois relatives aux normes de sécurité professionnelle, telle que le Code canadien du travail, pour s'assurer que leurs dispositions sont conformes à ce principe. La Commission est aussi en faveur d'une révision de ces lois pour faire en sorte qu'elles ne donnent lieu à aucune discrimination d'ordre

systémique. Pensons, à cet égard, aux limites d'exposition au bruit prévues par le Code canadien de travail et qui ont pour effet d'éliminer certaines personnes au stade de la présélection plutôt que de réduire le niveau de bruit au travail.

2) **SEXE**

a) **Loi sur la pension de la Fonction publique**

Dans le document de travail préparé par le ministère de la Justice et intitulé Les droits à l'égalité et la législation fédérale, on admet comme hypothèse qu'une loi qui exclurait les travailleurs à temps partiel du bénéfice d'un régime de pensions ferait de la discrimination systémique et pourrait contrevenir à l'article 15 de la Charte s'il était démontré qu'elle a été préjudiciable à un groupe identifiable, tel que les femmes. Or, la Loi sur la pension de la Fonction publique exclut les employés à temps partiel (ceux qui travaillent moins de 30 heures par semaine) du régime de pensions et, selon les fonctionnaires du Conseil du Trésor, 88,5 % des travailleurs à temps partiel nommés pour une période indéterminée au sein de la Fonction publique sont des femmes. La Commission est d'avis que cette disposition de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique constitue de la discrimination systémique à l'égard des femmes et elle recommande donc que le Sous-comité propose au Parlement de modifier la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique de façon que les employés à temps partiel nommés pour une période indéterminée puissent contribuer au fonds de retraite de manière rétroactive au 17 avril 1985 au plus tard.

b) **Politique du ministère de la Défense nationale concernant la femme et le combat**

Les Forces armées canadiennes excluent les femmes des postes dits "de combat" et prétendent avoir de bonnes raisons de le

faire. Certaines de ces raisons sont énoncées dans le document de travail du ministère de laJustice et n'ont donc pas à être répétées ici. La Commission fera porter ses observations sur ce que l'employeur doit faire, à son avis, pour démontrer qu'il a une raison valable de priver un groupe identifiable de chances égales d'emploi.

Premièrement, c'est à l'employeur et non à une autre personne ou à un autre groupe qu'il incombe de prouver qu'une politique ou une pratique donnée est justifiable. La raison en est surtout que c'est l'employeur qui désire limiter la portée d'une règle générale destinée à protéger les droits de l'individu, mais aussi que c'est lui qui a les connaissances techniques nécessaires pour établir le bien-fondé de la pratique en question. Ce principe a été appliqué dans des affaires de droits de la personne et les tribunaux en ont confirmé l'utilité.[1]

Deuxièmement, et ce principe a été établi par la décision de la Cour suprême dans l'affaire La Commission ontarienne des droits de la personne c. La municipalité d'Etobicoke, il faut, pour limiter une telle règle générale, des raisons objectives qui doivent habituellement être étayées par des preuves scientifiques ou empiriques. En outre, selon la Commission, l'obligation de fournir des preuves objectives s'accroît avec le temps, surtout lorsque l'employeur a disposé du temps et des ressources nécessaires pour effectuer des recherches à cet égard.

1. Voir Black, William, "From Intent to Effect : New Standards in Human Rights", Canadian Human Rights Reporter, Volume 1, février 1980.

Enfin, la Commission estime que l'employeur doit tenter d'éviter les effets préjudiciables d'une politique en la modifiant s'il peut raisonnablement le faire dans les circonstances.

Par exemple, la milice canadienne est dans une large mesure une force de temps de paix; et pourtant, pour exclure les femmes des postes de combat, on invoque des besoins présumés de temps de guerre. Ne serait-il pas raisonnable que les Forces modifient ces critères en fonction de leurs besoins de force de temps de paix et qu'elles les appliquent ensuite aux unités non engagées dans les combats actifs ?

Depuis 1978, la Commission a reçu un certain nombre de plaintes relatives à la politique des Forces concernant les femmes et le combat. La pluparc des arguments invoqués à l'appui de cette politique lui ont paru conjecturaux et peu convaincants. La Commission s'attend d'ailleurs à ce que le Sous-comité se fasse servir les mêmes arguments et parvienne à une conclusion similaire. Toutefois, si le Sous-comité est saisi d'arguments différents solides ou s'il accepte en principe les arguments avancés contre la participation des femems aux combats, la Commission lui demande d'étudier dans quelle mesure la politique en question devrait être appliquée.

A l'heure actuelle, les Forces appliquent leur politique non pas d'une façon limitée ou restreinte, mais d'une façon qui exclut systématiquement les femmes de nombreux postes. Par exemple, les femmes ne peuvent occuper aucun poste à bord d'un navire susceptible de participer à des opérations militaires, faire partie de l'équipage d'un avion de combat ou exercer quelque emploi que ce soit dans un escadron qui, en temps de conflit armé, pourrait être envoyé dans une zone de combat. La Commission est d'avis que les femmes ne peuvent être exclues que des postes dont elles sont incapables, d'après la

démonstration faite par les Forces, de satisfaire les exigences essentielles. Par exemple, si les Forces démontraient que les femmes, en tant que groupe, ne sont pas en mesure de supporter les rigueurs éventuelles du combat corps à corps, et qu'il soit impossible de procéder à des évaluations individuelles, les Forces seraient en droit de refuser aux femmes l'accès seulement aux postes dont le combat corps à corps constitue un élément essentiel.

La Commission demande aussi au Sous-comité d'étudier l'effet de la politique sur les femmes ayant opté pour une carrière militaire et qui se voient refuser des chances d'avancement parce qu'elles sont dans l'impossibilité d'acquérir l'expérience et les connaissances nécessaires. La Commission soutient que la politique des Forces concernant les femmes et le combat, si elle est appliquée, devrait être assouplie suffisamment pour permettre aux femmes de gravir les échelons de la hiérarchie militaire ou bien que les Forces devraient modifier leurs critères de promotion afin d'éliminer les obstacles d'ordre systémique que leur politique impose à leur personnel féminin.

En résumé, la Commission demande au Sous-comité d'examiner les arguments des Forces à la lumière des trois principes suivants :

- c'est aux Forces qu'il appartient de justifier leur politique;

- cette justification doit reposer sur des données scientifiques ou empiriques valables; et

- les Forces ont l'obligation d'éviter tout effet discriminatoire de la politique si elles peuvent raisonnablement le faire dans les circonstances.

S'il arrivait que le Sous-comité estime que les Forces ont établi le bien-fondé de leur politique, la Commission croit que le Sous-comité devrait alors s'assurer que cette politique n'est appliquée que dans la mesure nécessaire et d'une façon qui permette de réduire les obstacles d'ordre systémique qui barrent la route aux femmes engagées dans une carrière militaire.

c) Loi sur les allocations aux anciens combattants et Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils

Certaines allocations aux anciens combattants peuvent être versées plus tôt aux veuves qu'aux veufs. La Commission a signalé cette distinction pour la première fois aux ministères de la Justice et des Affaires des anciens combattants en 1982. Cette même année, le sous-ministre des Affaires des anciens combattants, en réponse aux préoccupations exprimées par le président de la Commission, a signalé que l'article en question de la Loi "fera presque certainement l'objet d'un projet de loi avant la fin du moratoire de trois ans prévu dans la Loi constitutionnelle". Puis, en septembre 1983, le sous-ministre a informé la Commission qu'il prévoyait que le projet de loi serait étudié dans un délai de deux mois. Et voilà maintenant que le document de travail du ministère de la Justice signale que le ministère des Affaires des anciens combattants est encore en train d'étudier la question.

Il ne fait aucun doute, aux yeux de la Commission, que la disposition en question est discriminatoire. Même le ministère chargé de l'exécution du programme n'essaie pas d'en établir le bien-fondé. Et pourtant, malgré le moratoire de trois ans et les pressions que la Commission fait depuis 1982, le ministère étudie encore la question et s'apprêterait à demander au Sous-comité d'en faire autant. La Commission est d'avis qu'il ne sert à rien de poursuivre l'étude, qu'il faut abroger cette disposition discriminatoire de la législation, et ce, de façon

rétroactive au 17 avril 1985 au plus tard; elle demande donc au Sous-comité de faire sans tarder une recommandation en ce sens au Parlement.

d) **Politique du ministère de la Santé et du Bien-être social voulant que les allocations familiales soient normalement versées à la mère**

Le versement des allocations familiales à la mère découle apparemment de la supposition selon laquelle c'est surtout elle qui s'occupe des enfants, de même que d'une décision de politique sociale concernant l'importance de se servir des allocations familiales et du crédit d'impôt pour enfants afin d'assurer une source de revenu indépendante à la mère.

La Commission comprend ces préoccupations, mais doute de leur bien-fondé à l'heure actuelle. Comme le fait remarquer le document de travail du ministère de la Justice, "le père et la mère assument une obligation légale conjointe de soin et d'entretien à l'égard de leurs enfants". En outre, il ne va plus de soi que la mère demeure à l'écart du marché du travail. Dans le cas des familles avec enfants à charge, il est de plus en plus courant de voir le père et la mère travailler et gagner chacun leur revenu. La Commission met donc en question les hypothèses qui sous-tendent cette distinction et elle recommande au Sous-comité que le ministère de la Santé et du Bien-être social se voie enjoindre de revoir sa politique et d'envisager des solutions de rechange.

e) **La Loi sur l'assurance-chômage**

La Loi sur l'assurance-chômage prévoit des prestations de congé de maternité pour la mère seulement, contrairement aux prestations de congé d'adoption dont peut se prévaloir l'un ou l'autre parent. La Commission est d'avis que le congé de maternité comporte deux périodes distinctes: la période d'incapacité physique de la mère naturelle et la période

de rajustement social. La Commission recommande au Sous-comité qu'il propose au Parlement de mofifier la Loi sur l'assurance-chômage afin de s'assurer que l'un ou l'autre parent puisse se prévaloir de la période de rajustement social que comporte le congé de maternité.

3) ÂGE

a) **Loi canadienne sur les droits de la personne (paragraphe 9(2) et alinéa 14c))**

La Commission croit que, en principe, c'est la capacité et non pas l'âge qui devrait déterminer à quel moment une personne peut être forcée de prendre sa retraite. Elle reconnaît aussi, cependant, que la question de la retraite obligatoire est extrêmement complexe et a des répercussions susceptibles de modifier en profondeur la société canadienne.

Après examen de la documentation existante, la Commission en est venue à la conclusion que les données actuelles permettent de penser que l'abolition de la retraite obligatoire n'aurait pas d'impact spectaculaire sur le recrutement et la mobilité des travailleurs ou sur les régimes d'avantages sociaux des employeurs. L'expérience du Québec et des États-Unis semble corroborer cette conclusion.

Pour les opposants de l'abolition, la retraite obligatoire permet un roulement ordonné de la main-d'oeuvre au lieu de travail et offre de plus nombreuses possibilités d'emploi. Il est établi que peu de personnes continuent de travailler après l'âge normal de la retraite même lorsqu'elles le peuvent, car les employés ont tendance à prendre leur retraite plus tôt que plus tard. Les personnes désireuses de travailler plus

longtemps sont en général celles qui sont le plus susceptibles de profiter de l'abolition; il s'agit de travailleurs, en majorité des femmes, ayant une période d'emploi de courte durée et qui prévoient ne pas disposer d'une pension suffisante pour leurs vieux jours.

Les opposants de l'abolition de la retraite obligatoire prétendent que le coût des régimes d'indemnités deviendrait prohibitif si l'on passait à l'acte. Ceux qui sont en faveur de l'abolition soutiennent justement le contraire. Après étude de la question dans le cadre du débat relatif à la réforme des pensions, en 1983, la Commission en est venue à la conclusion que l'abolition de la retraite obligatoire n'aurait pas d'impact négatif sur la viabilité financière des régimes de retraite.

Si l'on s'oppose à l'abolition de la retraite obligatoire, c'est que l'on soutient implicitement que les travailleurs plus âgés ne sont pas capables d'accomplir les fonctions de leur poste. D'après l'Association médicale canadienne, la fixation d'un âge de retraite obligatoire n'est pas justifiable sur le plan médical et toute évaluation médicale doit se faire de manière individuelle. La Commission partage cet avis; seule une évaluation individuelle des capacités devrait permettre de forcer quelqu'un à prendre sa retraite.

Il y aurait donc lieu d'abroger le paragraphe 9(2) et l'alinéa 14c) de la Loi canadienne sur les droits de la personne qui légitiment la retraite obligatoire.

b) Dispositions discriminatoires des lois établissant une caisse ou un régime de retraite

i) Régime de pensions du Canada (paragraphe 56(1))

En vertu du paragraphe 56(1) du Régime de pensions du Canada, le montant de la pension payable au conjoint survivant dépend de l'âge de ce dernier. Par exemple, le conjoint survivant qui n'a pas d'enfants à charge ou qui n'est pas invalide n'a droit qu'à une pension réduite s'il est âgé de moins de 45 ans et à aucune pension s'il est âgé de moins de 35 ans. La Commission est d'avis que cette disposition est incompatible avec l'article 15 de la Charte garantissant les droits à l'égalité et qu'elle devrait être abrogée.

ii) Loi sur la pension de la Fonction publique (alinéa 4(1)a); article 12.1; paragraphe 14(4) et l'alinéa 32(1)(p.1); paragraphe 39(1); et article 42)

L'alinéa 4(1)a) de la Loi sur la pension de la Fonction publique empêche les employés de moins de 18 ans de cotiser au Compte de pensions de retraite. La Commission estime qu'il faudrait abroger cette disposition ou la modifier de manière à permettre à ces employés de cotiser s'ils le désirent.

L'article 12.1 exclut les sous-chefs ayant atteint l'âge de 60 ans. La Commission propose de retirer cette clause d'exclusion.

Le paragraphe 14(4) et l'alinéa 32(1)(p.1) prévoient la réduction du montant de base de l'allocation versée au conjoint survivant si ce dernier a plus de 20 ans de moins que l'employé décédé. La Commission recommande que ces dispositions soient abrogées.

En vertu du paragraphe 39(1), il faut déduire du montant de la prestation de décès de base un dixième de ce montant pour chaque année excédant soixante dans le cas de certaines personnes. Il faudrait éliminer cette distinction.

iii) **Règlement sur la pension de la Fonction publique (alinéa 18(1)d) et article 28)**

L'alinéa 18(1)d) limite le pouvoir de révoquer un choix pour de cotiser service antérieur dans certains cas pour les personnes qui ont atteint l'âge de 60 ans. La Commission croit qu'il faudrait modifier l'alinéa de manière à fonder ce privilège sur un critère indépendant de l'âge.

L'article 28 présente l'âge de 70 ans comme limite ultérieure d'emploi dans certaines circonstances. Cet article devrait également être modifié.

iv) **Règlement sur les prestations supplémentaires de décès (alinéa 15b))**

L'alinéa 15b) prévoit une réduction du montant des prestations de base du participant qui a atteint l'âge de 61 ans. Il faudrait éliminer cette distinction.

v) **Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes (paragraphes 31(1) et 14(4))**

Le paragraphe 31(1) établit une distinction fondée sur l'âge de la même façon que le paragraphe 39(1) de la Loi sur la pension de la Fonction publique (voir ii) ci-dessus) et devrait, de l'avis de la Commission, être abrogé.

En vertu du paragraphe 14(4), le montant de l'allocation versée au conjoint survivant peut être réduit si ce dernier a plus de 20 ans de moins que le membre décédé des Forces canadiennes. La Commission recomande l'abrogation de ce paragraphe.

vi) **Règlement sur la pension des Forces canadiennes (alinéa 52b))**

L'alinéa 52b) ressemble à l'alinéa 15b) du Règlement sur les prestations supplémentaires de décès (voir iv) ci-dessus) et devrait aussi être abrogé.

vii) **Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (paragraphe 14(4))**

Le paragraphe 14(4) prévoit la même réduction du montant de l'allocation versée au conjoint survivant que le paragraphe 14(4) de la Loi sur la pension des Forces canadiennes (voir v) ci-dessus) et devrait également être abrogé.

4) ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE

a) Loi sur l'emploi dans la Fonction publique (LEFP) (paragraphe 16(3))

Le paragraphe 16(3) de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique accorde la préférence aux citoyens canadiens dans le domaine de l'emploi. La Commission juge que cette distinction est justifiée. Cependant, par souci d'une plus grande équité, elle propose que le résident permanent qui signe une déclaration d'intention de devenir citoyen soit traité de la même manière que le citoyen.

5) ÉTAT MATRIMONIAL ET SITUATION DE FAMILLE

a) Loi de l'impôt sur le revenu (alinéa 109(1)a))

La Commission n'a pas passé en revue toutes les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu afin de déterminer lesquelles favorisent les conjoints légitimes et lesquelles favorisent les conjoints de fait. Elle a toutefois reçu des plaintes concernant la distinction que la loi établit entre les conjoints légitimes et les conjoints de fait qui réclament l'exemption de personne mariée. Le ministère du Revenu national soutient que reconnaître les unions de fait dans le régime fiscal équivaudrait à un abandon d'appui aux mariages traditionnels et risquerait de donner lieu à des difficultés d'ordre administratif ou à des abus du régime. La Commission rejette de façon catégorique toute affirmation selon laquelle cette recommandation équivaudrait à un abandon d'appui aux mariages traditionnels. Il s'agit simplement d'une reconnaissance du fait que le gouvernement n'a rien à voir dans les accords de vie en commun conclus entre deux particuliers,

surtout lorsque ces accords reflètent l'évolution des valeurs de la société. La Commission demeure insensible à l'argument voulant qu'il soit permis d'établir des distinctions, sans quoi on s'expose à des difficultés d'ordre administratif ou à des abus du régime. La Commission propose donc que le Sous-comité recommande au Parlement de modifier la Loi de l'impôt sur le revenu de manière à faire disparaître la distinction que la loi établit entre les conjoints légitimes et les conjoints de fait qui réclament l'exemption de personne mariée.

b) Loi sur la sécurité de la vieillesse (régime d'allocations) (article 17.1)

La Commission s'inquiète depuis longtemps de ce que l'état matrimonial sert de critère d'admissibilité au bénéfice des allocations prévues à l'article 17.1. Elle a écrit au ministre de la Santé et du Bien-être social en 1979 pour lui faire part de ses préoccupations à ce sujet, revenant à la charge en 1985 lors du dépôt du projet de loi C-26, Loi modifiant la Loi sur la sécurité de la vieillesse. En principe, la Commission est opposée à toute pratique qui établit des distinctions fondées sur des motifs de distinction illicite dans les régimes de retraite. La Commission recommande donc que le Sous-comité demande au ministère de la Santé et du Bien-être social d'examiner la question et d'envisager d'autres options non discriminatoires.

c) Dispositions discriminatoires des lois établissant une caisse ou un régime de retraite

i) Régime de pensions du Canada (paragraphe 43(1); articles 53.1 et 53.2; et paragraphe 62(3))

Le paragraphe 43(1) établit une distinction fondée sur l'état matrimonial en excluant de la définition

d'"enfant à charge" l'enfant qui a déjà été marié, peu importe quand. La Commission est d'avis que cette distinction n'est pas justifiée et que le passage pertinent de la Loi devrait être modifié.

Les articles 53.1 et 53.2 prévoient la répartition entre anciens conjoints, lors de la dissolution du mariage, des gains non ajustés ouvrant droit à pension. Toutefois, ils ne prévoient pas la même chose au moment de la cessation d'une union de fait. La Commission recommande de modifier la Loi pour permettre cette répartition quand prend fin un mariage légitime ou une union de fait et pour y prévoir qu'une entente de séparation constitue une preuve suffisante de la fin du mariage.

Le paragraphe 62(3) prévoit la cessation de la pension de survivant lorsque le conjoint survivant se remarie. La Commission soutient que cette disposition est discriminatoire et qu'elle devrait être abrogée.

ii) **Loi sur la pension de la Fonction publique (paragraphe 13(4); paragraphe 11(7); et paragraphe 13(2))**

En vertu du paragraphe 13(4) de la Loi sur la pension de la Fonction publique, le Conseil du Trésor peut décider si une personne est censée être le conjoint de fait d'un cotisant, et ce, même après qu'il a été établi qu'aucune autre personne n'affirme avoir été l'époux ou l'épouse du cotisant et en dépit du fait que cette personne réponde aux conditions énoncées dans la Loi. La Commission est d'avis qu'une fois qu'il est établi que ces conditions ont été respectées, le Conseil du Trésor ne devrait plus pouvoir exercer ce pouvoir. C'est pourquoi elle croit qu'il faudrait abroger le paragraphe 13(4).

La Commission soutient qu'il faudrait modifier le paragraphe 11(7) de manière à prévoir le versement des prestations de pension de survivant aux enfants âgés de 18 à 25 ans qui fréquentent à plein temps l'école ou l'université, et ce, même s'ils sont mariés.

Le paragraphe 13(2) prévoit la suspension du versement de l'allocation annuelle au veuf ou à la veuve d'un(e) ancien(ne) employé(e) décédé(e) en cas de remariage. La Commission recommande l'abrogation de cette disposition.

iii) **Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes (paragraphes 13(4), 12(3) et 13(2)) et Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada (paragraphes 13(4), 12(3) et 13(2))**

La Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes et la Loi sur la pension de retraite de la Gendarmerie royale du Canada contiennent des dispositions discriminatoires semblables à celles de la Loi sur la pension de la Fonction publique. Elles reconnaissent au Conseil du Trésor le droit de décider si une personne est censée être le conjoint de fait d'un membre décédé, même si cette personne répond à tous les autres critères d'admissibilité (paragraphe 13(4)). Elles limitent le versement des prestations de pension de survivant aux enfants célibataires âgés de 18 à 25 ans qui fréquentent à plein temps une école ou une université (paragraphe 12(3)). Elles prévoient la suspension du versement de l'allocation annuelle au veuf ou à la veuve d'un(e) ex-employé(e) décédé(e) en cas de remariage (paragraphe 13(2)).

La Commission propose que l'on modifie les paragraphes 13(4) et 12(3) pour les rendre non discriminatoires et que l'on abroge le paragraphe 13(2).

iv) **Loi sur les juges (paragraphes 25(1.3) et 25(3)), Loi sur les allocations de retraite des membres du Parlement (paragraphes 25(6), 12(2), 16(2), 25(5), 38.1(2) et 39(2)) et Loi sur la pension spéciale du service diplomatique (paragraphe 8(5))**

Ces lois établissent des distinctions fondées sur l'état matrimonial en ce sens qu'elles ne permettent pas le versement desprestations de pension de survivant aux enfants mariés âgés de 18 à 25 ans qui fréquentent à plein temps une école ou une université (paragraphe 25(1.3) de la Loi sur les juges et paragraphe 25(6) de la Loi sur les allocations de retraite des membres du Parlement) et qu'elles prévoient la suspension de l'allocation annuelle versée au veuf ou à la veuve d'un ancien juge (paragraphe 25(3) de la Loi sur les juges), d'un ancien membre du Parlement (paragraphes 12(2), 16(2), 25(5), 38.1(2) et 39(2) de la Loi sur les allocations de retraite des membres du Parlement) ou d'un(e) ancien(ne) employé(e) du service diplomatique (paragraphe 8(5) de la Loi sur la pension spéciale du service diplomatique) en cas de remariage.

La Commission recommande que les dispositions limitant le versement des prestations de pension de survivant aux enfants célibataires soient modifiées de façon que même les enfants mariés puissent bénéficier desdites prestations, et que les dispositions prévoyant la suspension des prestations du veuf ou de la veuve en cas de remariage soient abrogées.

d) **Loi sur l'immigration**

La Loi sur l'immigration établit plusieurs distinctions fondées sur l'état matrimonial. Par exemple, en vertu de certains règlements, les veuves qui ont vécu en union de fait

et les mères célibataires ont plus de difficulté à se faire parrainer par leurs enfants que les veuves ayant contracté mariage. Selon la Commission, cette distinction est injustifiée et non conforme à l'article 15 de la Charte. La Commission propose donc que le Sous-comité recommande au Parlement de modifier les dispositions en question.

La Commission encourage aussi le Sous-comité à demander que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada examine attentivement la Loi sur l'immigration pour déterminer si elle ne renfermerait pas d'autres dispositions fondées sur l'état matrimonial et, le cas échéant, si ces distinctions sont nécessaires et justifiables. Le ministère doit être bien conscient que c'est à lui qu'il incombe de prouver que les distinctions en question sont justifiées.

e) Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies

La Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies considère les couples mariés comme un seul propriétaire au regard de l'octroi d'avances d'argent. La Commission croit que cette disposition est discriminatoire et qu'elle devrait être abrogée.

f) Politique du ministère de la Défense nationale relative aux unions de fait

La réglementation des Forces canadiennes ne reconnaît pas les unions de fait aux fins d'une vaste gamme de prestations. La Commission pose comme principe de base que les prestations doivent être accordées également aux conjoints de fait et aux conjoints légitimes. Le fait de s'écarter de cette règle constitue, à son avis, de la discrimination. Les arguments avancés dans le document de travail du ministère de la Justice

pour justifier ladite politique de ce dernier sont, au mieux, conjecturaux. La Commission n'est tout simplement pas convaincue que cette micro-société des Forces soit tellement différente de la société dans son ensemble que des mesures considérées comme allant de soi ailleurs risquent d'y être si perturbatrices. En toute franchise, les arguments avancés par les Forces sont à ce point conjecturaux, peu convaincants et déphasés par rapport à la société contemporaine que la Commission se doit d'exhorter le Sous-comité à recommander la modification de la réglementation des Forces dans ce domaine.

6. RELIGION

a) Loi sur les douanes

En vertu de la Loi sur les douanes, le tarif de préférence général donne des exemples d'objets religieux qui peuvent être apportés au Canada en franchise de douane. Or ces exemples se limitent aux articles propres au juda?sme et au christianisme. La Commission exhorte le Sous-comité à recommander que l'on prévoie des exemptions d'articles religieux en général plutôt que de donner des exemples d'objets propres à des religions en particulier.

7. ORIENTATION SEXUELLE

a) Politique des Forces armées canadiennes visant à exclure les homosexuels et politique proposée par la Gendarmerie royale du Canada visant à exclure les homosexuels

La Commission canadienne des droits de la personne juge inacceptable et contraire à l'esprit même de la législation sur les droits de la personne le fait de priver une personne d'un emploi ou de la congédier tout simplement à cause de ce

qu'elle est. C'est pour cette raison qu'elle recommande dans chacun de ses rapports annuels, depuis 1979, que l'orientation sexuelle devienne un motif de distinction illicite aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Il est absurde qu'un homosexuel réussisse à se faire embaucher dans presque n'importe quel secteur d'activité et pourtant qu'il soit automatiquement exclu des Forces et de la GRC. La politique est d'autant plus absurde que les homosexuels peuvent travailler pour le nouveau service de sécurité du Canada.

Les Forces armées et la GRC tentent de justifier leur pratique en faisant valoir que le monde de l'armée et de la police est très différent de la société canadienne "extérieure". La Commission soutient que cette différence a été grandement exagérée. Les Forces armées et la GRC sont disposées à se laisser dicter leur politique par les soi-disant préjugés de leurs membres et de certaines des collectivités qu'elles desservent. C'est un peu comme justifier une disparité de traitement par la préférence des clients, ce qui est inacceptable.

Les Forces armées et la GRC avancent aussi l'argument du "chantage". Comme le président de la Commission l'a déclaré lors de sa comparution devant le Sous-comité, il s'agit là, de toute évidence, d'un raisonnement vicieux qui ne tient pas.

La Commission est convaincue que le refus systématique d'employer des homosexuels dans les Forces est une pratique discriminatoire qui ne peut se légitimer par l'invocation d'exigences professionnelles justifiées. La Commission exhorte instamment le Sous-comité à recommander au Parlement de voir à faire cesser ces pratiques discriminatoires. Également, la commission exhorte instamment le Sous-comité à recommander au Parlement d'enjoindre la GRC de ne pas établir une telle politique.

8) GÉNÉRALITÉS

a) Loi canadienne sur les droits de la personne (article 2)

L'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit actuellement une protection contre la discrimination fondée sur des motifs bien précis. La Charte, pour sa part, donne une liste non limitative de motifs. La Commission croit que, compte tenu de la protection plus complète accordée par la Charte, ainsi que des engagements internationaux pris par le Canada, il y aurait peut-être lieu d'allonger la liste des motifs énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne pour y inclure l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les condamnations ou accusations au criminel, ou, à défaut, de rendre non limitative la listedes motifs énumérés.

La Commission est en faveur de l'ajout de l'"orientation sexuelle" et des "convictions politiques" à la liste des motifs de distinction illicite, et elle fait des recommandations en ce sens depuis 1979 parce que la vie des individus, y compris leur orientation sexuelle et leurs convictions politiques, n'a habituellement rien à voir avec leur rendement au travail ou leur accès aux services. Lorsqu'il s'agit de facteurs pertinents, la Loi canadienne sur les droits de la personne permet à l'employeur ou au fournisseur, selon le cas, de pratiquer la disparité de traitement en faisant valoir l'existence d'exigences professionnelles justifiées.

De même, la Commission croit qu'à moins qu'il n'y ait un lien entre l'infraction commise et l'emploi ou les services demandés, rien ne justifie un refus d'emploi ou de services à une personne reconnue coupable d'une infraction criminelle. De plus, la Commission soutient qu'une personne reconnue innocente ne devrait pas être victime de discrimination sans aucune possibilité de recours comme à l'heure actuelle.

BREF RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
Allocations familiales	. politique de versement des allocations familiales à la mère	. envisager des solutions de rechange.
Code canadien du travail	. les normes de sécurité professionnelle peuvent constituer des obstacles d'ordre systémique et s'écarter du principe de la "dignité du risque"	. examiner
Commission canadienne des transports		
. Ordonnance générale 09	. les normes d'acuité visuelle et auditive constituent des obstacles d'ordre systémique	. modifier
Gendarmerie royale du Canada	. politique proposée visant à exclure les homosexuels	. enjoindre la GRC de ne pas établir une telle politique
Loi canadienne sur les droits de la personne		
. article 2	. motifs de distinction illicite prévus par la Loi	. inclure parmi les motifs de dinstinction illicite l'orientation sexuelle, les convictions politiques et les condamnations ou accusations au criminel; ou . rendre non limitative la liste des motifs énumérés.

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
Loi de l'impôt sur le revenu		
. alinéa 109(1)a)	. non-reconnaissance des unions de fait aux fins de l'exemption de personne mariée.	. modifier la loi pour assurer un traitement égal aux conjoints légitimes et aux conjoints de fait.
Loi électorale du Canada	. les déficients mentaux internés n'ont pas droit de vote.	. abroger
Loi sur l'assurance chômage	. des prestations de congé de maternité sont versées à la mère seulement.	. modifier la Loi afin de s'assurer que l'un ou l'autre parent puisse se prévaloir de la période de rajustement social que comporte le congé de maternité.
Loi sur l'emploi dans la Fonction publique		
. paragraphe 16(3)	. préférence accordée aux citoyens canadiens dans le domaine de l'emploi.	. modifier la Loi de manière à y prévoir que les résidents permanents qui signent une déclaration d'intention de devenir citoyens doivent être traités de la même manière que les citoyens.
Loi sur l'immigration	. plusieurs dispositions établissent des distinctions fondées sur la déficience.	. demander à la CEIC de passer en revue les dispositions de la Loi et de justifier ces distinctions.
	. en vertu des règlements, il est plus difficile pour les enfants de parrainer les veuves qui ont vécu en union de fait et les mères célibataires que les veuves ayant contracté mariage.	. modifier; et . demander à la CEIC d'examiner la Loi et de justifier les autres distinctions semblables.

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
Loi sur la Gendarmerie royale du Canada		
. paragraphe 12(3)	. les enfants mariés n'ont pas droit aux prestations.	. modifier
. paragraphe 13(2)	. suspension du versement de l'allocation annuelle en cas de remariage du conjoint survivant.	. abroger
. paragraphe 13(4)	. possibilité de ne pas reconnaître les unions de fait.	. modifier
. paragraphe 14(4)	. possibilité d'une réduction du montant de l'allocation en fonction de l'âge du conjoint survivant.	. abroger
Loi sur la pension de la Fonction publique		
. alinéa 4(1)a)	. les employés de moins de 18 ans ne peuvent pas cotiser au régime.	. abroger; ou . modifier pour permettre à ceux qui le désirent de cotiser.
. alinéa 4(1)c)	. les travailleurs à temps partiel (ceux qui travaillent moins de 30 heures par semaine) ne sont pas admissibles au régime de pensions.	. modifier la Loi pour permettre l'admissibilité rétroactive au 17 avril 1985 au plus tard.

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
. paragraphe 11(7)	. les enfants mariés n'ont pas droit aux prestations.	. modifier la Loi afin d'éliminer cette distinction.
. article 12.1	. les sous-chefs ayant atteint l'âge de 60 ans sont exclus du champ d'application ce cet article.	. modifier la Loi afin d'éliminer cette distinction.
. paragraphe 13(2)	. supension du versement de l'allocation annuelle en cas de remariage du conjoint survivant.	. abroger
. paragraphe 13(4)	. possibilité de ne pas reconnaître les unions de fait.	. abroger
. paragraphe 14(4) et l'alinéa 32(1)(p.1)	. possibilité d'une réduction du montant de l'allocation en fonction de l'âge du conjoint survivant.	. abroger
. paragraphe 39(1)	. possibilité d'une réduction de la prestation de décès en fonction de l'âge du conjoint survivant.	. abroger
. article 42	. réduction du taux de cotisation de certaines personnes à l'âge de 65 ans.	. abroger

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes		
. paragraphe 12(3)	. les enfants mariés n'ont pas droit aux prestations.	. modifier
. paragraphe 13(2)	. le versement de l'allocation est suspendu en cas de remariage du conjoint survivant.	. abroger
. paragraphe 13(4)	. possibilité de ne pas reconnaître le conjoint de fait.	. modifier
. paragraphe 14(4)	. réduction du montant de l'allocation en fonction de l'âge du conjoint survivant.	. abroger
. paragraphe 31(1)	. réduction du montant de la prestation de décès en fonction de l'âge.	. abroger
Loi sur la pension spéciale du service diplomatique		
. paragraphe 8(5)	. suspension du versement de l'allocation en cas de remariage du conjoint survivant.	. abroger
Loi sur la sécurité de la vieillesse		
. article 17.1	. l'état matrimonial sert de critère d'admissibilité.	. envisager d'autres options non discriminatoires

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
Loi sur les allocations aux anciens combattants	. certaines allocations peuvent être versées plus tôt aux veuves qu'aux veufs.	. abroger
Loi sur les allocations de retraite des membres du Parlement		
. paragraphes 12(2), 16(2), 25(5), 38.1(2) et 39(2)	. suspension du versement de l'allocation annuelle en cas de remariage du conjoint survivant.	. abroger
. paragraphe 25(6)	. les enfants mariés n'ont pas droit aux prestations.	. modifier
Loi sur les douanes	. le tarif de préférence général n'énumère que des objets religieux propres au judaisme et au christianisme	. modifier
Loi sur les juges		
. paragraphe 25(1.3)	. les enfants mariés n'ont pas droit aux prestations.	. modifier
. paragraphe 25(3)	. suspension du versement de l'allocation en cas de remariage du conjoint survivant.	. abroger
Loi sur les paiements anticipés pour le grain des Prairies	. les couples mariés sont considérés comme un seul propriétaire au regard de l'octroi d'avances d'argent	. abroger

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
Loi sur les pensions et allocations de guerre pour les civils	. certaines allocations sont versées plus tôt aux veuves.	. abroger
Ministère de la Défense nationale	. politique d'exclusion des femmes des postes de combat	. examiner ladite politique à la lumière des principes établis pour conclure à l'existence d'une exigence professionnelle justifiée; et . si elle est acceptée, s'assurer qu'elle n'est appliquée que dans la mesure nécessaire et de manière à réduire au minimum les effets préjudiciables pour les femmes engagées dans une carrière militaire
	. politique d'exclusion des personnes atteintes d'une déficience	. examiner ladite politique à la lumière des principes établis pour conclure à l'existence d'une exigence professionnelle justifiée et s'assurer qu'elle n'est appliquée que dans la mesure nécessaire; et . suggérer que les Forces modifient cette politique.
	. politique d'exclusion des homosexuels des Forces.	. abroger
	. non-reconnaissance des unions de fait aux fins de prestations	. modifier la loi pour assurer un traitement égal aux conjoints de fait et aux conjoints légitimes.

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
Régime de pensions du Canada		
. paragraphe 43(1)	. les enfants mariés n'ont pas droit aux prestations.	. modifier
. articles 53.1 et 53.2	. la répartition des gains ouvrant droit à pension n'est pas prévue dans le cas des conjoints de fait.	. modifier la loi pour permettre cette répartition quand prend fin un mariage légitime ou une union de fait et prévoir qu'une entente de séparation constitue une preuve suffisante de la fin de l'union.
. paragraphe 56(1)	. le montant de la pension payable au conjoint survivant dépend de l'âge de ce dernier.	. abroger
. paragraphe 62(3)	. la pension de survivant cesse lorsque le conjoint survivant se remarie.	. abroger
Réglement sur la pension de la Fonction publique		
. alinéa 18(1)d)	. limitation de la possibilité de révoquer un choix dans le cas de certaines personnes qui ont atteint l'âge de 60 ans.	. modifier
Réglement sur la pension des Forces canadiennes		
. alinéa 52b)	. réduction du montant de la prestation à l'âge de 61 ans.	. abroger

Ministère, organisme, loi ou règlement	Politique, pratique ou question	Recommandation
Réglement sur les prestations supplémentaires de décès . alinéa 15b)	. réduction du montant des prestations de base du participant qui a atteint l'âge de 61 ans.	. abroger